



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Proses kegiatan suatu organisasi dalam perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena masalah peningkatan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka penacapaian tujuan yang telah ditentukan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit di capai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pada perguruan tinggi.

Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat di artikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong,memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan kepada masyarakat yang di layani.

Kepemimpinan yang di inplementasikan pada suatu CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawanannya, maka dari itu dalam mengelola karyawan harus di ciptakan komunikasi kerja yang baik agar tercipta suatu komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras.

CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau telah mempekerjakan karyawan pada tahun 2012 sampai 2016 yang tersebar di beberapa bagian atau unit. CV. Tiga Jumpa senantiasa memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan seluruh pegawai. Perusahaan berkeyakinan bahwa untuk melaksanakan kebijakan ini harus mendapatkan dukungan dari semua pihak baik dari pegawai maupun pihak manajemen CV. Tiga Jumpa Pekanbaru. Berikut data karyawan CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV. Tiga Jumpa - Pekanbaru Riau**

No	Bagian Unit Kerja	Jumlah Karyawan				
		2012	2013	2014	2015	2016
1.	Direktur	1	1	1	1	1
2.	Operation Manager	1	1	2	2	2
3.	Office Manager dan Proc. Head	1	1	2	2	2
4.	Project Office	1	1	1	1	1
5.	Support Adm dan AR Adm	1	1	1	1	1
6.	Tex dan Proc. Adm/HR admin	1	1	1	1	1
7.	FAAB dan AP adm	1	1	1	1	1
8.	Driver	1	1	1	1	1
9.	Gen Help	1	1	1	1	1
10.	Office Boy	1	1	1	1	1
11.	Account Payable Adm	1	1	1	1	1
<b>Jumlah</b>		11	11	13	13	13

Sumber : CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau 2012-2016

Dari sudut pandang pemimpin, kemampuan kepemimpinan yang harus dikembangkan oleh semua pemimpin adalah kemampuan untuk memimpin organisasi secara efektif dengan membangkitkan semangat kerja dari semua kekuatan sumber daya manusia yang telah termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk itu, pemimpin perlu meningkatkan kompetensi dari setiap individu dalam memiliki keterampilan kerja yang efektif, agar bisa mencapai keunggulan dalam semua aspek kehidupan organisasi.

Peran seorang pemimpin adalah menciptakan semangat dan gairah kerja seluruh pegawainya. Pemimpin juga harus bisa menjelaskan visi dan misi organisasi dengan baik dengan mengarahkan pegawai-pegawainya kepada tujuan yang jelas. Seorang pemimpin harus bisa menyampaikan tugas dan target dengan jelas, menjadi teladan dan terinspirasi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menerima keluhan dan berdiskusi, memberi otonomi dan memotivasi karyawan-karyawannya untuk terus maju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pimpinan atau manager perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan.

Model kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ada lima gaya yang secara luas dikenal yaitu :

#### 1. Gaya otokratik

Pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang dapat dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Kepemimpinan otokratik mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi, pemimpinnya sangat berambisi untuk merajai situasi setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa konsultasi dengan bawahan.

#### 2. Gaya paternalistik

Gaya paternalistik adalah gaya kepemimpinan dari pemimpin yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat yang agraris. Hal ini disebabkan beberapa faktor, seperti :

- a. Kuatnya ikatan primordial
- b. Sistem keluarga
- c. Kehidupan masyarakat yang komunalistik
- d. Peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan masyarakat.

#### 3. Gaya kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang terlalu itu dikagumi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4. Gaya *laissez faire*

Kepemimpinan *laissez faire* ditampilkan oleh seorang tokoh “Ketua Dewan” yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya.

5. Gaya demokratis

Gaya demokratis dapat juga disebut sebagai pemimpin yang partisipatif, selalu berkomunikasi dengan kelompok mengenal masalah-masalah yang menarik perhatian mereka dan mereka dapat menyumbangkan sesuatu untuk menyelesaikannya serta ikut serta dalam penetapan sasaran.

Penulis membuat laporan untuk mengevaluasi pentingnya mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk pencapaian tujuan perusahaan, visi maupun misi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul mengenai **“Gaya Kepemimpinan pada CV. Tiga Jumpa Pekanbaru”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah dijelaskan, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan pada CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau?”.

## 1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan penulis dalam laporan ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 1.4 Manfaat Penulisan

### 1. Bagi Penulis

Sebagai sarana pengembangan wawasan serta pengalaman yang sangat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan teori maupun praktek yang ada dilapangan kerja dan dengan adanya penelitian ini penulis bisa lebih dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Tugas dan Tanggung Jawab.

### 2. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan, disamping itu juga sebagai bahan bacaan, bahan acuan dan bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang sama.

### 3. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dan pertimbangan dalam merancang strategi untuk meningkatkan tugas dan tanggung jawab yang baik sehingga perusahaan dapat menggunakan sebagai alat untuk merumuskan kebijaksanaan untuk masa yang akan datang.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penulisan

Penelitian ini dilakukan di CV. Tiga Jumpa Pekanbaru, yang tepatnya berada di Jl. Tenggiri No 08 marpoyan damai. Penelitian dilakukan mulai tanggal 08 Maret 2017 sampai selesai.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Data**

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan laporan ini adalah menggunakan data primer dan sekunder.

#### **a. Data Primer**

Sumber data primer, yaitu data yang di peroleh langsung oleh peneliti pada tempat yang menjadi objek penelitian. Misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan kantor tersebut.

#### **b. Data Sekunder**

Sumber data sekunder yaitu, data yang di peroleh dari data yang suda baku pada organisasi yang jadi objek penelitian, misalnya dari dokumen-dokumen dari perusahaan tersebut atau buku panduan yang ada di perusahaan baik itu mengenai latar belakang perusahaan dan lain-lain.

### **1.6.2 Sumber Data**

#### **a. Observasi (pengamatan)**

Yaitu di lakukan dengan cara melakukan penelitian langsung kelapangan untuk mendapatkan data dan informasi yang di butuhkan pada CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau

#### **b. Wawancara**

Yaitu melakukan dengan cara mewawancarai langsung kepada karyawan CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau.

## **1.7 Analisis Data**

Dalam melakukan penulisan ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif, berupa penguraian data-data yang berhasil diperoleh

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dari perusahaan kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relavan dengan pelapor dan kemudian disimpulkan.

### **1.8 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan laporan ini membaginya dalam beberapa bab, dan masing–masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode penulisan laporan, serta sistematika penulisan laporan.

#### **BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan sejarah CV. Tiga Jumpa Pekanbaru Riau dan struktur organisasi, serta aktivitas Perusahaan.

#### **BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

Bab ini menjelaskan tentang defenisi kepemimpinan, pengertian tanggung jawab, macam-macam tanggung jawab, sumber dari tanggung jawab kinerja, pentingnya tanggung jawab, tanggung jawab pada pekerjaan, kinerja pegawai, pengabdian dan pengorbanan, dan wewenang.

#### **BAB IV : BAB PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian akhir penulisan yang berisikan kesimpulan dan saran.